

EYB 2018-302254 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Gaulin et 9131-1811 Québec inc.
CM-2017-4906 (approx. 13 page(s))
24 août 2018

Décideur(s)

Laprade, Annie

Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR MALADIE; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; intervenante; problèmes de dépression et d'anxiété à la suite d'une agression; absence pour maladie de plus de 26 semaines; retour au travail et départ du lieu de travail en raison d'une crise d'anxiété; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTÉ DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; HANDICAP; TRAVAIL; CONGÉDIEMENT; OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT; CONTRAINTE EXCESSIVE; incapacité à effectuer sa prestation normale de travail dans un avenir prévisible; problème avec le milieu de travail

Résumé

L'employeur est une ressource intermédiaire offrant un milieu de vie à une clientèle atteinte de problèmes de santé physique ou mentale. La plaignante y occupait un poste d'intervenante. À l'automne 2013, elle a été agressée par un résident et elle a subi une commotion cérébrale. En 2015, elle est venue en aide à un collègue blessé au couteau. Ces événements l'ont rendue anxieuse et en septembre 2015, elle a été victime d'une attaque de panique sévère qui l'a forcée à quitter le travail en ambulance. Elle a été placée en invalidité par son médecin en raison d'une dépression et d'anxiété. Elle n'a repris le travail qu'en janvier 2017. En février, elle s'est blessée et s'est de nouveau absentée deux semaines. Le 2 mars, jour de son retour au travail, elle a fait une crise d'anxiété qui l'a forcée à quitter le travail prématurément. Elle a alors été incapable de joindre sa supérieure. Son médecin traitant l'a de nouveau retirée du travail. Trois semaines plus tard, l'employeur l'a congédiée pour avoir quitté son poste sans prévenir et en raison de son incapacité à effectuer ses tâches normalement. La plaignante dépose une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT).

Il est démontré que la plaignante a effectivement quitté son poste sans prévenir. Il s'agit d'un comportement inapproprié, mais involontaire en l'espèce. L'employeur n'a d'ailleurs pas contesté l'inaptitude au travail qui a suivi. S'agissant de comportements involontaires de la plaignante, le congédiement imposé est une mesure administrative. L'article 79.4 LNT considère comme une cause juste et suffisante de congédiement le fait pour l'employeur de congédier un salarié en raison du caractère répétitif de ses absences. Dans les faits, l'employeur a maintenu le lien d'emploi de la plaignante même si son absence initiale a excédé les 26 semaines prévues à l'article 79.1 LNT. L'employeur a donc raison d'affirmer qu'il a respecté la LNT.

Cette loi doit toutefois être interprétée en conformité avec la *Charte des droits et libertés de la personne* (la Charte). Or, l'article 10 de la Charte établit qu'une personne ne peut faire l'objet de discrimination, notamment en raison de son handicap. Comme le confirme la Cour suprême, le handicap peut être réel ou perçu. La discrimination peut ainsi découler tout autant de croyances non fondées que de limitations véritables. L'employeur a considéré que la condition psychologique de la plaignante, réelle ou perçue, était le motif principal de son congédiement. Il estimait que son anxiété au travail la rendait inapte à occuper son emploi pour l'avenir. Or, la Cour suprême confirme qu'un employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en raison de son handicap, sans avoir tenté d'adapter son poste afin de l'accommoder, à moins que cela constitue une contrainte excessive. En l'espèce, l'employeur n'a présenté aucune preuve relative à une mesure d'accommodement. Même en considérant que la plaignante fait preuve d'un absentéisme chronique, l'employeur n'a pas démontré qu'elle ne pourra pas reprendre le travail dans un avenir raisonnablement prévisible. L'employeur a prétendu que le milieu de travail où la plaignante a vécu son agression est peut-être le motif de son anxiété. Même si cela n'est pas farfelu, l'absence de preuve ne permet pas de confirmer cette hypothèse. Dans ces circonstances, la plainte doit être accueillie. L'article 128 LNT autorise le Tribunal administratif du travail (le tribunal) à ordonner la réintégration du salarié. La Cour d'appel a précisé que la réintégration doit être ordonnée sauf en présence d'un obstacle réel et sérieux. En l'absence de preuve de pareil obstacle réel et sérieux et en présence du désir de la plaignante de réintégrer son poste, l'employeur devra procéder à cette réintégration. Le tribunal conserve sa compétence pour régler toute difficulté découlant de son ordonnance et pour déterminer les mesures de réparation adéquates.

Suivi

- ☐ Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Début du résumé

Date de mise à jour : 22 novembre 2018

Date de dépôt : 22 novembre 2018

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région: Estrie
Dossier: CM-2017-4906
Dossier employeur: 299341

Québec, le 24 août 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Annie Laprade

Manon Gaulin
Partie demanderesse

c.

9131-1811 Québec inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] L'entreprise 9131-1811 Québec inc. faisant également affaire sous le nom Le pavillon de Lamontagne, est une ressource intermédiaire qui offre un milieu de vie à une clientèle atteinte de problèmes de santé physique ou mentale.

[2] Manon Gaulin y travaille à titre d'intervenante lorsqu'elle est congédiée sans cause juste et suffisante selon elle, en violation de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*.¹

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[3] Dans une lettre du 21 mars 2017, l'employeur explique ainsi sa décision :

Les motifs de licenciement sont les suivant :

- départ de votre lieu de travail sans aviser votre supérieur
- instabilité au niveau de votre anxiété

Malgré la longue absence que vous avez eue pour vous rétablir, nous sommes à même de constater votre incapacité à assumer vos tâches correctement. L'entretien que nous avons eu le 3 mars 2017, vous n'avez pas fourni d'élément de nature à nous faire espérer un quelconque changement. De plus, vous avez clairement mentionné à votre employeur, que vous reveniez seulement car les assurances vous y obligeait, ce qui nous donne un indice de plus pour votre incapacité à occuper cette emploi.²

[Transcription textuelle]

[4] La salariée reconnaît s'être absentée sans prévenir et admet que cela est inacceptable. Elle impute toutefois son comportement à une crise d'angoisse, et elle se dit porteuse d'un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*³. Elle soutient que le congédiement est injustifié, parce que l'employeur n'a pas mis en place les mesures d'accommodement nécessaires pour lui permettre de conserver son emploi.

[5] Le Tribunal doit donc décider quelle est la nature du congédiement imposé à la salariée, si l'employeur a fait la preuve d'une cause juste et suffisante de congédiement et quelles sont les mesures de réparation adéquates.

LE CONTEXTE

[6] La salariée travaille pour l'employeur depuis 2014, d'abord comme cuisinière, puis préposée aux bénéficiaires et enfin, intervenante au volet Centre de réadaptation de l'Estrie du Pavillon. On y accueille environ vingt personnes ayant été victimes de traumatisme crânien, d'accident vasculaire-cérébral ou encore des personnes atteintes de maladies telle l'Alzheimer.

[7] Ses fonctions consistent entre autres à soutenir les résidents dans leurs activités quotidiennes, administrer certains médicaments, faire l'entretien ménager et donner des soins d'hygiène corporelle.

[8] En principe, quatre intervenants travaillent pendant le quart de jour, mais il y a de nombreuses absences et beaucoup de roulement de personnel depuis 2015. Résultat : il n'est pas rare qu'elle travaille au sein d'une équipe réduite.

² Pièce T-10.

³ RLRQ, c. C-12.

[9] Pourtant, le travail au Pavillon n'est pas sans risques. À l'automne 2013, la salariée est agressée par un résident et subit une commotion cérébrale. Elle reprend le travail en janvier 2014.

[10] Deux autres agressions surviennent dans les mois qui suivent, sans nouvel arrêt de travail toutefois. Puis, en 2015, elle vient en aide à un collègue blessé au couteau.

[11] Tous ces événements et la surcharge de travail découlant du manque de personnel la rendent anxieuse. En septembre 2015, elle est victime d'une crise de panique sévère et c'est en ambulance qu'elle quitte les lieux du travail. Un nouvel arrêt lui est prescrit pour invalidité jusqu'à ce que le médecin mandaté par l'assureur la déclare apte à un retour progressif à compter de décembre 2016. Compte tenu de la période des Fêtes, elle ne reprend le travail qu'au début janvier 2017 et un mois plus tard, elle se blesse en faisant un faux mouvement. Un repos de deux semaines lui est prescrit.

[12] Le jour de son retour, le 2 mars 2017, elle subit une nouvelle crise d'anxiété.

[13] Elle explique qu'elle faisait alors face à plusieurs résidents exigeants, tous en attente de soins, lorsqu'un collègue lui parle d'une personne récemment décédée. La salariée se sent alors submergée. Elle tente de parler avec la coordonnatrice adjointe du Pavillon, madame Pagé, mais l'affichette « *ne pas déranger* » est installée sur sa porte, comme c'est l'usage lorsqu'elle est en rencontre.

[14] Voyant cela, la salariée se sent désemparée. Tout son corps lui intime de fuir. Elle cherche ses médicaments dans sa voiture, mais ils n'y sont pas. Elle va donc chez elle, tout près.

[15] Dès son arrivée, elle demande à sa mère de prévenir son employeur. En fait, sa mère contacte la conjointe de la salariée, cuisinière au Pavillon, laquelle prévient madame Pagé. Il s'est alors écoulé tout au plus quinze minutes depuis son départ.

[16] Le lendemain, la salariée écrit une longue lettre à madame Pagé où elle explique ses problèmes de dépression nerveuse et d'anxiété, les psychiatres consultés, sa médication qu'elle dit mal ajustée et le suivi psychologique qu'elle attend du CLSC. Elle se dit stressée face au manque de support dont les collègues ont fait preuve lors de son agression et des autres événements.

[17] Elle est à nouveau retirée du travail pour maladie par son médecin traitant et trois semaines plus tard, l'employeur la congédie.

LE DROIT ET L'ANALYSE

LA NATURE DU CONGÉDIEMENT

[18] La distinction entre une mesure disciplinaire et administrative repose sur le caractère volontaire ou non des comportements reprochés au salarié. Pour qualifier une mesure, il faut analyser la situation globalement et retenir le motif le plus important, entre l'incapacité ou la faute⁴.

[19] Le Pavillon reproche à madame Gaulin d'avoir quitté son poste sans prévenir, commettant ainsi une faute qui mérite une sanction de nature disciplinaire. Par contre, il tient également compte de ses problèmes de santé et de leur impact sur sa capacité à fournir une prestation de travail normale. Ce faisant, il réfère à des considérations administratives.

[20] Or, lorsqu'ils sont considérés de façon globale, les manquements sont, de toute évidence, administratifs.

[21] Le Tribunal retient le témoignage de la salariée lorsqu'elle narre les circonstances de son départ le 2 mars. Elle quitte son poste parce qu'elle ne *peut* pas rester sur place. Elle sait qu'elle est victime d'une crise de panique ou d'anxiété puisqu'elle cherche sa médication. Mais à cause de cet état de crise, elle ne voit aucun moyen de faire face aux tâches qui l'attendent. Évidemment, sa perception de la réalité est alors tronquée. Elle aurait pu déranger madame Pagé malgré la présence de l'affichette sur la porte ou encore prévenir un collègue de son malaise.

[22] Mais rien n'indique, et l'employeur ne le prétend pas, qu'elle s'est soustraite *volontairement* de son obligation de fournir sa prestation de travail. De même, madame Pagé, qui a discuté avec elle quelques minutes après son départ, ne remet pas en question l'état de panique qui l'a envahie ni son incapacité à travailler ce jour-là.

[23] L'employeur ne conteste pas non plus son inaptitude au travail dans les jours qui suivent. Au contraire, le propriétaire du Pavillon, monsieur Forest, témoigne que l'anxiété est l'un des motifs de fin d'emploi. Il considère que cette pathologie est, en quelque sorte, incompatible avec les fonctions d'intervenante auprès de résidents eux-mêmes anxieux.

[24] La preuve démontre donc que la salariée a eu un comportement inapproprié, mais involontaire. Le congédiement qui s'en est suivi est administratif.

[25] Notons que si la mesure devait être qualifiée de disciplinaire, elle devrait néanmoins être annulée. Le fait de quitter ainsi les lieux du travail est certes inacceptable, mais dans les circonstances particulières de la présente affaire, la sanction est bien trop sévère pour être qualifiée de juste.

LA CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[26] Compte tenu de la nature administrative du congédiement, le Tribunal doit déterminer s'il est abusif, déraisonnable ou, comme le prétend la salariée, discriminatoire⁵.

[27] L'employeur fait valoir que la salariée s'est absentée du travail pour maladie pendant plus d'un an et qu'en mars 2017, elle est toujours inapte au travail. Rien ne laisse croire que cette situation changera, si bien qu'il estime avoir fait face aux obligations que lui impose la *Loi sur les normes du travail*.

[28] Cet argument réfère à ces dispositions :

79.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.

[...]

79.4. À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

[29] Il est vrai que l'employeur s'est acquitté de ses obligations en regard de ces dispositions de la Loi. Le lien d'emploi de madame Gaulin a même été maintenu malgré une absence pour maladie de plus de 26 semaines. Cela ne suffit toutefois pas pour rejeter la plainte de congédiement sans cause juste et suffisante, lorsque, comme en l'espèce, la salariée soutient avoir fait l'objet de discrimination contraire à la *Charte des droits et des libertés de la personne*.

PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION

[30] La Charte prône en effet l'égalité des droits des personnes, sans distinction, exclusion ou préférence fondée entre autres sur le handicap :

⁵ Précitée, note 4, par. 122.

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

[31] Cette protection vise nommément l'emploi⁶ et a préséance sur les autres lois⁷. Ni le Tribunal ni les parties ne peuvent y contrevenir.⁸ Au contraire, les lois doivent être interprétées conformément aux principes de la Charte⁹. C'est ainsi que la Cour suprême du Canada déclarait récemment qu'une loi particulière¹⁰ qui prévoit divers types d'accommodement n'exclut pas pour autant « l'accommodement général plus vaste qu'exige la Charte québécoise »¹¹.

La notion de handicap

[32] Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit toutefois démontrer que, de prime abord, ses droits sont compromis à cause d'un handicap, une preuve dont le fardeau lui incombe.

[33] Ce handicap peut être « réel ou perçu », selon la Cour suprême¹². Il peut donc s'agir d'une condition médicale véritablement handicapante ou au contraire, reposer sur des stéréotypes ou des préjugés, puisque la discrimination découle tout autant de croyances non fondées que de limitations véritables.

[77] [...] En mettant l'emphase sur la dignité humaine, le respect et le droit à l'égalité, plutôt que sur la condition biomédicale tout

⁶ Article 16 de la Charte. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

⁷ Article 52 de la Charte. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.

⁸ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ et Leblanc*, D.T.E. 2011T-30, AZ-50700539 (T.A.).

⁹ *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, 2018 CSC 3, par. 32.

¹⁰ On réfère alors à la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.

¹¹ Précitée, note 9, par. 50.

¹² *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, 2000 CSC 27; *Thibeault c. Saint-Bruno-de-Montarville (Ville de)*, 2013 QCCRT 0198.

court, [on] reconnaît que les attitudes de la société et de ses membres contribuent souvent à l'idée ou à la perception d'un « handicap ». Ainsi, une personne peut n'avoir aucune limitation dans la vie courante sauf celles qui sont créées par le préjudice et les stéréotypes.

[...]

[79] Ainsi, un « handicap » peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs.¹³

[Notes omises, soulignements ajoutés]

[34] La décision *Thibeault c. Saint-Bruno-de-Montarville (Ville de)*¹⁴ illustre bien ce concept de handicap résultant de préjugés :

« [...] le congédiement [...] est intimement lié à un handicap, c'est-à-dire, sa maladie d'ordre psychologique, de sorte qu'il est présumé discriminatoire, de prime abord, en vertu de la Charte. À cet égard, [...] est victime de préjugés à la Ville. Les propos non niés de la directrice RH [...] sont accablants. Elle dit [...] que la Ville n'a plus confiance en elle et en sa stabilité en raison de sa maladie. Suivant l'annonce d'un retour prochain au travail, elle lui signifie que son aptitude à reprendre le travail ne comptait pas en raison de perceptions, difficilement changeables, de son incapacité d'offrir une stabilité. »¹⁵

[Nos soulignements]

[35] La preuve en l'espèce révèle que la condition psychologique de la salariée, réelle ou perçue, est l'un des principaux motifs de congédiement. L'employeur tient en effet compte de son inaptitude en mars 2017 et des impacts de son anxiété sur son travail à l'avenir. La démonstration est donc faite que le congédiement est, de prime abord, motivé par un handicap au sens de Charte¹⁶.

L'accommodement raisonnable et la contrainte excessive

[36] Évidemment, le congédiement n'est pas discriminatoire pour autant. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'une salariée qui ne peut pas fournir sa prestation de travail, mais uniquement après avoir raisonnablement tenté

¹³ Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Montréal (Ville), précitée, note 12.

¹⁴ *Thibeault c. Saint-Bruno-de-Montarville (Ville de)*, précitée note 12, par. 113.

¹⁵ *Id.*, par. 124.

¹⁶ *Ibid.*

d'adapter ses exigences pour lui permettre de conserver son emploi, sans aller jusqu'à la contrainte excessive. Dans l'arrêt *Caron*¹⁷, la Cour suprême écrit :

[22] L'obligation de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur des employés invalides est un précepte fondamental du droit du travail canadien, et plus particulièrement du droit du travail québécois. La juge Deschamps a résumé l'objet de l'obligation d'accommodement en contexte d'emploi comme étant le fait « de permettre à l'employé capable de travailler de le faire [. . .] L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive »

[Notes omises]

[37] L'auteur Christian Brunelle, maintenant juge à la Cour du Québec, résume ainsi la portée de cette protection :

En épousant le concept même d'accommodement, il apparaît clair que les juges n'entendaient pas priver l'employeur du pouvoir d'établir, dans l'exercice de ses droits de direction, les aptitudes et qualités requises pour œuvrer dans l'entreprise ou l'institution [...]

Pour tout dire, les chartes et les lois sur les droits de la personne n'ont pas concédé au salarié le droit d'établir lui-même les règles auxquelles il peut être assujéti sur les lieux du travail. En revanche, aux fins de lui assurer une «égalité des chances», elles lui reconnaissent le droit d'obtenir un assouplissement à ces règles lorsque leur application intégrale entraîne inutilement son exclusion en raison d'une caractéristique personnelle qui n'a rien à voir avec ses besoins, ses capacités et ses mérites propres.

En clair, qui dit accommodement dit généralement adaptation d'une règle ou d'une exigence, par opposition à son abandon pur et simple, pour tenir compte des besoins particuliers de certaines minorités. Par sa nature même, la notion d'accommodement relève donc davantage du domaine de l'ajustement ou de l'assouplissement que du démantèlement. Pour reprendre la formule éclairante de Beaumarchais, elle est essentiellement «une moyenne entre les extrêmes».¹⁸

[Nos soulignements]

[38] Ainsi, le seul maintien du lien d'emploi pendant l'invalidité ne suffit pas toujours à dégager l'employeur de ses obligations, lorsqu'une salariée est porteuse d'un handicap réel ou perçu.

¹⁷ Précité, note 9.

¹⁸ Christian BRUNELLE, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 242-244.

[39] L'arbitre Brault¹⁹ résume ainsi l'état du droit en la matière :

[98] L'arrêt *McGill*²⁰ [...] de la Cour suprême s'est penché sur la portée juridique d'une clause du genre en regard du devoir d'accommodement. Celle-ci prévoyait une fin d'emploi automatique à la suite d'une absence pour maladie de 36 mois.
La Cour écrit: [...]

[20] La période négociée par les parties est donc un élément pertinent dans l'appréciation de l'obligation d'accommodement raisonnable. De telles clauses ne déterminent pas de façon définitive la mesure d'accommodement particulière à laquelle un employé a droit, car chaque cas doit être évalué selon les circonstances qui lui sont propres.

[...]

[28] Bref, on ne saurait conclure que l'accommodement prévu par la convention collective constitue une réponse complète à la plainte d'un employé qui réclame un accommodement supplémentaire. Pas plus qu'on ne peut affirmer que l'avantage incorporé à la convention collective ne doit pas être pris en compte dans l'appréciation globale de la mesure d'accommodement consenti par l'employeur.

[99] En somme, la Cour nous dit que l'équivalent de la clause 12.11(6) [précitée] de la convention collective est certes un élément pertinent à la question, mais qu'elle ne peut cependant pas souscrire à l'automatisme mécanique du seul écoulement du temps comme indication de l'extinction de l'obligation d'accommodement. Ce délai n'est pas, dit la Cour, une réponse complète à la nécessité pour le milieu de travail d'accommoder un salarié victime de maladie ou d'accident.

[Notes omises, soulignements ajoutés]

[40] En d'autres termes, l'absence pour maladie pendant plus de 26 semaines par an ne crée pas nécessairement une cause de congédiement juste et suffisante. Lorsque l'absentéisme est causé par un handicap au sens de la Charte, l'employeur doit démontrer qu'il est « *raisonnable de croire, au moment du congédiement, que la [salariée] ne pourrait, dans un avenir prévisible, fournir une prestation normale de travail* »²¹, et ce, malgré les mesures d'accommodements mises en place ou offertes.

[41] L'arrêt *Hydro-Québec*, de la Cour suprême, trouve application ici :

¹⁹ *Hôpital Charles-Lemoyne et Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec*, D.T.E. 2011T-243, AZ-50733215 (T.A).

²⁰ *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4.

²¹ *Thibeault c. Saint-Bruno-de-Montarville (Ville de)*, précitée, note 12, par. 117.

[...] Cependant, en cas d'absentéisme chronique, si l'employeur démontre que, malgré les accommodements, l'employé ne peut reprendre son travail dans un avenir raisonnablement prévisible, il aura satisfait à son fardeau de preuve et établi l'existence d'une contrainte excessive.²²

[42] Or, l'employeur n'a pas fait cette démonstration.

[43] Même en tenant pour acquis qu'il y a absentéisme chronique ou excessif, la preuve permettant de conclure que la salariée ne pourra pas reprendre le travail dans un « *avenir raisonnablement prévisible* » est insuffisante.

[44] L'employeur fait valoir qu'au moment de son retour le 2 janvier 2017, elle est déclarée apte par le médecin de l'assureur. Rien ne lui permet de croire qu'elle est encore malade et il est en droit de s'attendre à ce qu'elle accomplisse son travail. Il ne consulte toutefois pas le rapport du médecin et ne le produit pas non plus devant le Tribunal. En fait, il s'en remet uniquement à la lettre des assureurs qui met fin au versement des prestations d'assurance-maladie.

[45] Pourtant, la salariée lui dit qu'elle ne sent pas prête à reprendre son poste. Sa médication n'est pas stabilisée, selon elle, et elle ne se sent « *pas à jeun* ». Mais faute de prestations d'assurances, elle s'incline et retourne travailler. Madame Pagé témoigne que la salariée lui semble moins souriante et patiente.

[46] Deux semaines après son retour, madame Pagé et un autre cadre la rencontrent pour savoir comment les choses se passent. La salariée se dit alors satisfaite. Malgré ses appréhensions, elle estime que le retour au travail lui fait du bien. Elle réagit positivement à la demande de l'employeur d'être plus souriante auprès des résidents.

[47] Mais quelques jours plus tard, elle se blesse et doit se reposer pendant deux semaines. Puis, le 2 mars, le jour de son retour, voilà qu'elle subit une crise d'anxiété. L'employeur estime alors ne plus avoir d'obligations à son endroit et la congédie.

[48] Le Tribunal constate que l'employeur a présumé que la salariée était guérie en janvier 2017. Puis, en mars, il suppose que sa nouvelle absence se prolongera, mais à nouveau, sans le vérifier. Or, deux mois plus tard, madame Gaulin est apte et obtient un poste de préposée aux bénéficiaires dans une autre entreprise auprès d'une clientèle qu'elle qualifie de « *lourde* ». Difficile dans ce contexte de conclure qu'en mars, son retour n'était pas raisonnablement prévisible dans un avenir rapproché.

²²

Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), 2008 CSC 43, par. 17.

[49] Pour l'employeur, toutefois, ce retour ne démontre pas que la salariée ait été en mesure de travailler au Pavillon. Il soumet que c'est peut-être le milieu de travail où elle a vécu une agression, le Pavillon donc, qui la rend anxieuse si bien qu'il soit possible qu'elle puisse travailler, mais ailleurs.

[50] Si cette hypothèse n'est pas farfelue, reste que ce n'est qu'une hypothèse. Rien ne permet de la confirmer ni de la rejeter. En congédiant la salariée sans vérifier la possibilité d'un retour au travail dans un avenir prévisible, l'employeur n'a pas fait face à ses obligations d'accommodement. Le congédiement est donc discriminatoire.

[51] Bien que cela suffise pour conclure au bien-fondé de la plainte, il convient de faire état d'un autre argument soumis par l'employeur.

[52] Celui-ci s'inquiète du caractère imprévisible des crises de la salariée. Il y voit un problème parce qu'une partie de son travail consiste justement à « gérer » l'anxiété des résidents. De plus, son absence imprévue pourrait, selon lui, avoir des impacts négatifs. Il affirme qu'il est dangereux qu'une intervenante quitte les lieux sans prévenir, ne serait-ce que pour quinze minutes, parce qu'alors, ses collègues croient qu'ils peuvent se fier sur elle en cas de besoin.

[53] À nouveau, cet argument repose sur des présomptions qui ne sont pas supportées par la preuve. Ainsi, l'employeur *suppose* que d'autres épisodes d'anxiété ou que la salariée demeurera plus susceptible qu'une autre de quitter les lieux sans prévenir, parce que cela s'est déjà produit.

[54] Ces suppositions sont-elles fondées sur la nature de sa maladie, sur sa réelle condition psychologique ou sur des préjugés associés à celle-ci? Et s'il s'agit effectivement d'une conséquence probable de ses problèmes de santé, une médication correctement ajustée ou un suivi psychologique permettraient-ils d'éliminer ces risques dans le cas de madame Gaulin? Le Tribunal l'ignore et de toute évidence, l'employeur également.

[55] Le Pavillon est bien sûr en droit de demander à la salariée de fournir sa prestation de travail. Mais avant de la congédier parce qu'un handicap l'en empêche, encore faut-il vérifier que cela perdurera dans un avenir prévisible.

[56] De même, il ne suffit pas de soulever la possibilité que sa condition médicale soit incompatible avec son emploi malgré des mesures d'accommodement raisonnables pour la congédier. Il faut le démontrer.

LA RÉINTÉGRATION EST-ELLE POSSIBLE ET OPPORTUNE?

[57] L'article 128 de la Loi prévoit ce qui suit :

128. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[...]

[58] Dans l'affaire *Carrier c. Mittal Canada inc.*²³, la Cour d'appel écrit ceci, à ce sujet :

[129] En fait, selon une jurisprudence constante, avalisée par notre cour dès 1985, la réintégration est le remède normal en cas de congédiement sans cause juste et suffisante. C'est l'objectif même du recours prévu par les articles 124 et s. *L.n.t.* - on pourrait même dire sa raison d'être - et ce qui le distingue du recours de droit commun. Ce n'est pas seulement que la réintégration peut être ordonnée par la CRT, elle doit l'être, à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure. Certes, la CRT jouit d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, mais d'un pouvoir discrétionnaire bien balisé qui ne peut faire fi du principe de la réintégration.

[Note omise, notre soulignement]

[59] La salariée souhaite réintégrer son emploi, mais l'employeur a des réserves à cause des craintes déjà énoncées. Par ailleurs, ses deux représentants témoignent n'avoir rien à lui reprocher et monsieur Forest dit qu'elle est une très bonne employée.

[60] Le Tribunal considère que la preuve ne supporte pas les appréhensions de l'employeur. Priver la salariée de son emploi sur la foi d'hypothèses non vérifiées risque de perpétuer les préjugés que la Charte cherche à bannir.

[61] Dans ce contexte, madame Gaulin peut exercer son droit à la réintégration et si des difficultés se présentent, elles devront être traitées dans le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement;
ORDONNE	à 9131-1811 Québec inc. de réintégrer Manon Gaulin dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision;
RÉSERVE	sa compétence pour régler toute difficulté résultant de la présente ordonnance et pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées.

Annie Laprade

M^e Flavie Choinière-Lapointe
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M. Étienne Forest
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 28 juin 2018
/js